

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

12 avril 2022

PROPOSITION DE LOI**modifiant, en ce qui concerne la protection
de la maternité, la loi du 16 mars 1971
sur le travail**(déposée par Mmes Nahima Lanjri et
Nathalie Muylle)**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

12 april 2022

WETSVOORSTEL**tot wijziging van de arbeidswet
van 16 maart 1971
wat de moederschapsbescherming betreft**(ingediend door de dames Nahima Lanjri en
Nathalie Muylle)**RÉSUMÉ**

Cette proposition de loi vise à apporter deux modifications à la loi du 16 mars 1971 sur le travail en ce qui concerne le congé de maternité.

D'une part, cette proposition de loi prévoit qu'en cas de naissance prématurée, le nombre de jours pendant lesquels la mère a travaillé au cours de la période de sept jours précédant l'accouchement pourront être convertis en repos postnatal.

D'autre part, cette proposition de loi apporte certaines modifications visant à offrir une plus grande liberté de choix aux travailleuses salariées à l'égard de la prise de leurs jours de congé de repos postnatal.

SAMENVATTING

Dit wetsvoorstel beoogt twee aanpassingen inzake moederschapsrust door te voeren aan de arbeidswet van 16 maart 1971.

Enerzijds bepaalt het wetsvoorstel dat, bij vroeggeboorte, de dagen waarop arbeid werd verricht tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafgaat, kunnen worden omgezet in postnatale rust.

Anderzijds voert het wetsvoorstel een aantal aanpassingen door die de werkneemsters meer keuzevrijheid bieden bij de opname van de postnatale verlofdagen.

N-VA	: Nieuw-Vlaamse Alliantie
Ecolo-Groen	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
PS	: Parti Socialiste
VB	: Vlaams Belang
MR	: Mouvement Réformateur
CD&V	: Christen-Democratisch en Vlaams
PVDA-PTB	: Partij van de Arbeid van België – Parti du Travail de Belgique
Open Vld	: Open Vlaamse liberalen en democraten
Vooruit	: Vooruit
Les Engagés	: Les Engagés
DéFI	: Démocrate Fédéraliste Indépendant
INDEP-ONAFH	: Indépendant - Onafhankelijk

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkorting bij de nummering van de publicaties:	
DOC 55 0000/000	Document de la 55 ^e législature, suivi du numéro de base et numéro de suivi	DOC 55 0000/000	Parlementair document van de 55 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA	Questions et Réponses écrites	QRVA	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV	Version provisoire du Compte Rendu Intégral	CRIV	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV	Compte Rendu Analytique	CRABV	Beknopt Verslag
CRIV	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)	CRIV	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaalde beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN	Séance plénière	PLEN	Plenum
COM	Réunion de commission	COM	Commissievergadering
MOT	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT	Moties tot besluit van interpellaties (beigegekleurig papier)

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La législation actuelle prévoit un repos de maternité composé de deux périodes: le repos prénatal, qui précède l'accouchement, et le repos postnatal, qui le suit.

La durée totale de la période de repos prénatal est fixée à six semaines. La travailleuse salariée n'est cependant tenue de prendre qu'une de ces six semaines avant son accouchement, à savoir celle qui correspond aux sept jours calendrier précédant la date présumée de l'accouchement. Les cinq autres semaines peuvent être prises avant l'accouchement, mais ce n'est pas une obligation.

Dans notre pays, les travailleuses salariées ont droit à neuf semaines de repos postnatal obligatoire. Le nombre de ces semaines peut encore être majoré du solde de jours de repos prénatal qui n'avaient pas encore été pris avant l'accouchement. Cet alinéa se limite à la forme la plus courante de repos de maternité et fait volontairement abstraction des situations exceptionnelles, comme les naissances multiples ou la prolongation du repos de maternité en raison de l'hospitalisation d'un enfant. Cela ne signifie nullement que les dispositions de la loi proposée ne leur seraient pas applicables. Tant les modifications que la présente proposition de loi prévoit d'apporter en ce qui concerne la possibilité de convertir les sept jours de repos prénatal obligatoires en repos postnatal que la flexibilisation de la prise du congé postnatal s'appliquent également au repos de maternité en cas de naissances multiples.

Comme cela a été indiqué ci-dessus, la législation actuelle prévoit un repos de maternité assez étendu. Nous estimons toutefois qu'elle comporte une injustice qu'il convient d'éliminer. En effet, toute travailleuse salariée doit aujourd'hui prendre un repos prénatal obligatoire à compter du septième jour calendrier précédant la date présumée de l'accouchement. S'il s'agit effectivement d'une très bonne mesure pour protéger la mère et l'enfant, il est néanmoins impossible de déterminer exactement la date d'un accouchement. En conséquence, il arrive que la naissance survienne plusieurs jours ou semaines avant la date présumée de l'accouchement. En cas de naissance prématurée, il se peut dès lors que la mère n'ait pas encore bénéficié de la totalité de sa semaine de repos obligatoire avant son accouchement. Or, la législation actuelle prévoit que dans ce cas, les jours de travail qu'elle a prestés au cours de la semaine précédant son accouchement effectif ne peuvent pas

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Volgens de huidige wetgeving is de moederschapsrust opgedeeld in twee periodes van enerzijds prenatale rust voor de bevalling en anderzijds postnatale rust na de bevalling.

De periode van prenatale rust bedraagt in totaal zes weken. Slechts een van deze zes weken moet de werkneemster verplicht opnemen voor de bevalling. Het betreft de zeven kalenderdagen voorafgaand aan de vermoedelijke datum van de bevalling. De andere vijf weken kunnen opgenomen worden voor de bevalling maar dit is geen verplichting.

Na de bevalling hebben werkneemsters in ons land recht op negen weken verplichte postnatale moederschapsrust. Deze weken kunnen nog verlengd worden met het saldo aan prenatale rustdagen dat nog niet werd opgenomen voor de bevalling. Deze alinea beperkt zich bewust tot de meest courante vorm van moederschapsrust en houdt uitzonderingen zoals de geboorte van een meerling of de verlenging van de moederschapsrust wegens de hospitalisatie van een kind buiten beschouwing. Dat betekent geenszins dat de bepalingen van dit wetsvoorstel niet op hen van toepassing zouden zijn. Zowel de wijzigingen die dit wetsvoorstel voorziet aangaande de omzetting van de zeven dagen verplichte prenatale rust die omgezet kan worden in postnatale rust als de flexibilisering van de opname van postnatale verlofdagen zijn eveneens van toepassing op de moederschapsrust bij de geboorte van een meerling.

Zoals hierboven geschetst, kent onze huidige wetgeving een relatief uitgebreide moederschapsrust. Toch zijn wij van oordeel dat er een onrechtvaardigheid bestaat die moet verholpen worden. Momenteel is het namelijk zo dat een werkneemster zeven kalenderdagen voor de vermoedelijke bevallingsdatum verplichte prenatale rust moet nemen. In het kader van de bescherming van moeder en kind is dit een zeer goede maatregel. Een kind laat zich echter niet plannen. Hierdoor is het mogelijk dat het een aantal dagen of weken voor de vermoedelijke datum van bevalling ter wereld komt. In het geval van een vroeggeboorte is het dus mogelijk dat de moeder nog geen volledige verplichte rustweek heeft genomen voor de bevalling. De dagen die zij werkte tijdens de week voor de effectieve bevalling kunnen, zelfs in geval van een vroeggeboorte, volgens de huidige wet niet omgezet worden in postnatale rust. De moeder is deze dagen moederschapsrust bijgevolg

être convertis en jours de repos postnatal, pas même en cas de naissance prématurée. En conséquence, elle perdra définitivement ces jours de repos de maternité. Qui plus est, les travailleuses indépendantes peuvent, elles, bel et bien convertir les jours de travail qu'elles ont prestés au cours de la semaine de repos prénatal obligatoire en jours de repos postnatal. Cela a également confirmé par le ministre des Classes moyennes, des Indépendants, des PME, de l'Agriculture, M. David Clarinval, en réponse à une question parlementaire.¹ La présente proposition de loi vise à éliminer cette différence de traitement entre les travailleuses salariées et les travailleuses indépendantes en matière de congé de maternité.

La présente proposition de loi prévoit par ailleurs la possibilité de prendre un repos postnatal de manière plus flexible. Le repos postnatal peut comporter deux parties: le repos postnatal obligatoire de neuf semaines et sa prolongation éventuelle à concurrence des semaines de repos prénatal qui n'ont pas été prises par la travailleuse avant l'accouchement. Conformément à la législation actuelle, la période qui peut venir s'ajouter au repos postnatal peut être partiellement convertie en "jours de congé de repos postnatal". Concrètement, cela signifie que la travailleuse peut convertir une période de deux semaines de la prolongation en jours de congé. Ces jours peuvent être pris selon un calendrier prédéterminé établi en concertation avec son employeur. Cela permet à la mère de reprendre le travail de manière progressive après les neuf semaines de repos postnatal obligatoire à temps plein. Elle peut par exemple reprendre le travail deux jours par semaine et prendre des jours de congé de repos postnatal pour les trois autres jours de cette semaine.

La législation actuelle encadre strictement cette forme de congé flexible. Ainsi, la prolongation du repos de maternité doit être d'au moins deux semaines pour que la travailleuse ait droit aux jours de congé de repos postnatal. De même, deux semaines de congé de repos postnatal au maximum peuvent être converties en jours de congé. Par ailleurs, tous les jours de congé de repos postnatal doivent être pris dans une période de huit semaines. La présente proposition de loi vise à ce que la conversion du repos de maternité postnatal en jours de congé de repos postnatal puisse se faire de manière plus flexible. Elle prévoit notamment que toute prolongation du repos postnatal, quel que soit le nombre de semaines ou de jours, peut être convertie en jours

onherroepelijk kwijt. Daar bovenop blijkt dat het voor vrouwen in het zelfstandigenstatuut wel mogelijk is om de dagen die ze werkten in de verplichte rustweek om te zetten in postnatale bevallingsrust. Dit bleek ook uit een parlementaire vraag aan minister van Middenstand, Zelfstandigen, KMO's en Landbouw David Clarinval.¹ Dit wetsvoorstel zorgt er voor dat het verschil op dat vlak tussen de moederschapsrust voor werknemers en zelfstandigen wordt weggewerkt.

Daarnaast maakt dit wetsvoorstel een meer flexibele opname van de postnatale rust mogelijk. De postnatale rust kan uit twee delen bestaan: de verplichte negen weken postnatale rust en een eventuele verlenging ervan met de weken prenatale rust die niet werden opgenomen door de werkneemster voor de bevalling. Volgens de huidige wetgeving kan de periode waarmee de postnatale rust verlengd kan worden voor een gedeelte omgezet worden in zogenaamde "verlofdagen van postnatale rust". Concreet betekent dit dat de werkneemster een periode van twee weken van de verlenging kan omzetten in verlofdagen. Deze dagen kan zij opnemen volgens een vooraf bepaalde planning die in overleg met haar werkgever werd opgesteld. Dit laat de moeder toe om na de verplichte voltijdse postnatale bevallingsrust van negen weken op een geleidelijke manier het werk te hervatten. Ze kan bijvoorbeeld voor twee dagen per week het werk hervatten en voor de overige drie dagen van die week postnatale verlofdagen opnemen.

In de huidige wetgeving is deze flexibele opnamevorm strikt gereguleerd. Zo moet de verlenging van de moederschapsrust minimaal twee weken bedragen opdat de werkneemster aanspraak kan maken op postnatale verlofdagen. Er mogen ook maximaal twee weken postnatale rust omgezet worden in verlofdagen. Daarnaast moeten alle postnatale verlofdagen opgenomen worden binnen een termijn van acht weken. Dit wetsvoorstel zorgt ervoor dat de opnames van postnatale moederschapsrust in postnatale verlofdagen flexibeler kan gebeuren. Zo bepaalt het wetsvoorstel dat elke verlenging van de postnatale rust, ongeacht het aantal weken of dagen, omgezet kan worden in verlofdagen. Ook de maximumtermijn van twee weken postnatale rust die omgezet

¹ Question n° 55025492C de Mme Nahima Lanjri au ministre David Clarinval sur "Le versement de l'indemnité de maternité" posée au cours du débat d'actualité portant sur l'indemnité de maternité organisé en commission des Affaires sociales, de l'Emploi et des Pensions du 1^{er} février 2022, Compte-rendu intégral CRIV 55 COM 679.

¹ Vraag nr. 55025492C van mevrouw Nahima Lanjri aan minister David Clarinval over "De uitbetaling van de moederschapsuitkering" tijdens het actualiteitsdebat over de moederschapsuitkering in de commissie voor Sociale Zaken, Werk en Pensioenen van dinsdag 1 februari 2022, Integraal Verslag CRIV 55 COM 679.

de congé. Nous portons également à cinq semaines la période maximale – actuellement de deux semaines – de repos postnatal qui peut être convertie en jours de congé de repos postnatal. Une plus grande partie de la période de repos postnatal peut ainsi être convertie en un solde de jours de congé. Dès lors que nous augmentons le nombre de jours de congé potentiels, nous portons également de huit à vingt-cinq semaines le délai dans lequel doivent être pris les jours de congé.

La flexibilisation prévue par la présente proposition de loi offre à la travailleuse une plus grande liberté dans la manière dont elle souhaite prendre son congé de maternité. La présente proposition de loi permettra par exemple à une travailleuse à temps plein de reprendre le travail dans un régime de quatre cinquièmes pendant vingt-cinq semaines. En vertu des modifications proposées, toute travailleuse qui travaillera cinq jours par semaine aura en effet droit à un solde maximal de vingt-cinq jours de congé de repos postnatal. Ces jours devront être pris au cours d'une période de vingt-cinq semaines au maximum après la fin du repos postnatal obligatoire. Nous estimons qu'il est important que les travailleuses à temps plein puissent prendre ces jours de congé sous la forme d'un régime de quatre cinquièmes. Nous remarquons en effet qu'il s'agit de la formule la plus populaire dans le cadre du crédit-temps et du congé parental. À cet égard, il convient toutefois de préciser que la travailleuse n'aura nullement l'obligation de prendre ces jours de congé selon un régime déterminé. Elle pourra programmer entièrement les jours de congé de repos postnatal selon ses propres préférences et selon le planning convenu avec l'employeur. La liberté de choix supplémentaire qu'offre la présente proposition de loi permettra également d'adoucir le passage du congé de maternité à temps plein à un régime de travail à temps plein. Les modifications proposées permettront également d'éviter que le nouveau-né doive directement être confié durant plusieurs jours à une crèche ou à un accueillant d'enfants. Il ressort en effet de la pratique que de nombreuses mères éprouvent des difficultés à confier leur enfant à d'autres personnes après la période intensive de proximité vécue pendant le repos de maternité.

L'instauration de la reprise progressive du travail après une maladie est une autre évolution de notre marché du travail qui est susceptible d'accroître la demande de pouvoir prendre le repos de maternité de manière flexible. Dans le cadre de la reprise progressive du travail, le travailleur peut reprendre le travail à temps partiel tout en continuant à bénéficier d'une indemnité à temps partiel de la mutualité. Ce système s'impose de plus en plus. Il apparaît efficace pour encadrer le retour au travail des personnes qui ont été inactives pendant une période prolongée. Dans le cadre de cette reprise partielle du travail, le nombre d'heures prestées par semaine est très

kan worden in postnatale verlofdagen verhogen we tot vijf weken. Op die manier kan een groter deel van de periode waarmee de postnatale rust verlengd kan worden, omgezet worden in een saldo van verlofdagen. Omdat we het aantal mogelijke verlofdagen opdrijven, zorgen we er ook voor dat de termijn waarbinnen de verlofdagen opgenomen moeten worden, verlengd wordt van acht naar vijftientig weken.

De flexibilisering waarin dit wetsvoorstel voorziet, biedt de werkneemster meer vrijheid in de wijze waarop zij een gedeelte van haar moederschapsrust wil opnemen. Zo maakt dit wetsvoorstel het mogelijk dat een voltijdse werkneemster bijvoorbeeld gedurende vijftientig weken het werk kan hervatten in een 4/5^e regime. Iemand die vijf dagen per week werkt heeft volgens de voorgestelde wijzigingen immers recht op een maximaal saldo van vijftientig postnatale verlofdagen. Deze dagen moeten in een periode van maximaal vijftientig weken na het einde van de verplichte postnatale rust worden opgenomen. We vinden het belangrijk dat dit voor voltijdse werknemers in een 4/5de regime kan. We merken immers dat dit de meest populaire opnamevorm is bij bijvoorbeeld tijdscrediet en ouderschapsverlof. Hierbij moet wel verduidelijkt worden dat het voor de werkneemster geenszins een verplichting is om de dagen volgens een bepaald regime op te nemen. Zij kan de dagen postnatale rust volledig inplannen volgens haar eigen voorkeuren en volgens de planning die werd overeengekomen met de werkgever. De extra keuzevrijheid die dit wetsvoorstel biedt kan er eveneens voor zorgen dat de overstap van de voltijdse moederschapsrust naar een voltijds werkregime minder bruusk verloopt. De aanpassingen die worden voorgesteld, kunnen er ook voor zorgen dat het pasgeboren kind niet meteen voor meerdere dagen naar de crèche of onthaalouder moet worden gebracht. Uit de praktijk blijkt immers dat het veel moeders zwaar valt om hun kind achter te laten bij anderen na de intensieve periode van samenzijn tijdens de moederschapsrust.

Een andere ontwikkeling op onze arbeidsmarkt die de vraag naar een flexibele opname van de moederschapsrust kan doen toenemen, is de invoering van progressieve werkhervatting na ziekte. Binnen zo'n progressieve werkhervatting kan een werknemer deeltijds het werk hervatten en kan hij of zij blijven genieten van een deeltijdse uitkering van het ziekenfonds. Dit systeem raakt steeds meer ingeburgerd. Het blijkt een effectieve methode om mensen die een langere periode inactief zijn geweest weer naar het werk te begeleiden. Bij zo'n gedeeltelijke werkhervatting wordt heel dikwijls het aantal gewerkte uren per week stelselmatig verhoogd. Met

souvent augmenté de manière systématique. Grâce à la flexibilisation du congé postnatal, nous permettrons également aux mères qui ont été inactives pendant un certain temps en raison d'un repos d'accouchement d'augmenter à nouveau progressivement leur régime de travail.

En outre, la flexibilisation du repos de maternité peut atténuer l'impact du congé de grossesse sur l'organisation du travail de l'employeur. Si la travailleuse le souhaite, elle pourra en effet reprendre le travail plus rapidement à temps partiel sans perdre une partie de son repos de maternité. Comme précisé plus haut, la loi actuelle dispose que la travailleuse est tenue de prendre les jours de congé de repos postnatal selon le planning qu'elle a communiqué à l'employeur. Cette disposition est maintenue dans la présente proposition de loi afin de ne pas entraver l'organisation pratique du planning de travail pour l'employeur.

La loi actuelle habilite le Roi à fixer les modalités relatives à la prise du repos de maternité et à l'obligation d'informer l'employeur. La législation actuelle crée d'ores et déjà une possibilité d'adapter la forme de la prise du repos et l'obligation de communiquer le planning, au cas où la pratique en soulignerait la nécessité après l'entrée en vigueur de la loi.

Nous sommes convaincues que la présente proposition de loi permettra de prendre le repos de maternité avec une plus grande flexibilité sans toucher au repos de maternité obligatoire. La flexibilisation des possibilités de prendre le congé postnatal peut contribuer à mieux concilier le travail et la vie de famille à partir de la naissance de l'enfant. Nous espérons que la présente proposition de loi réduira également l'éventuel impact négatif sur les opportunités des femmes enceintes sur le marché du travail. Il ne va actuellement pas toujours de soi pour les employeurs d'organiser le travail durant l'absence à temps plein de la travailleuse au cours du congé de grossesse. Cet exercice est souvent difficile, *a fortiori* chez les employeurs qui occupent peu de travailleurs. En outre, une grossesse peut avoir un impact négatif sur les possibilités de carrière des femmes. Il ressort ainsi d'une étude que les femmes travaillent beaucoup plus fréquemment à temps partiel que les hommes, et ce, souvent parce qu'elles doivent s'occuper des enfants. Une étude révèle que les tâches parentales supplémentaires dont se chargent les femmes ont un impact négatif sur leurs possibilités de carrière et la rémunération qui y est liée.² Le récent allongement du congé de paternité conjugué à la flexibilisation de la prise du repos de maternité que prévoit la présente proposition de loi peut contribuer à une meilleure répartition des tâches

de flexibilisering van de postnatale verlofdagen geven we aan moeders die een tijdje inactief waren door de bevallingsrust ook de kans om het werkregime opnieuw geleidelijk te verhogen.

Verder kan de flexibilisering van de moederschapsrust ervoor zorgen dat de impact van een zwangerschapsrust op de werkorganisatie van de werkgever wordt getemperd. Indien de werknemster dit wenst, kan zij immers sneller gedeeltelijk het werk opnieuw aanvatten zonder dat zij een gedeelte van haar moederschapsrust verliest. Zoals eerder vermeld, voorziet de huidige wet in een bepaling die de werknemster verplicht om de postnatale verlofdagen op te nemen volgens de planning die zij doorgaf aan de werkgever. Om de praktische organisatie van de werkplanning door de werkgever niet in de weg te staan, wordt deze bepaling in dit wetsvoorstel behouden.

De huidige wet machtigt de Koning om de modaliteiten te bepalen van de wijze van opname van de moederschapsrust en de meldingsplicht aan de werkgever. Indien na de invoering van deze wet uit de praktijk zou blijken dat de opnamevorm en meldingsplicht van de planning bijgestuurd moet worden, dan is daartoe reeds een mogelijkheid gecreëerd in de huidige wetgeving.

We zijn ervan overtuigd dat dit wetsvoorstel een meer flexibele opname van de moederschapsrust toelaat zonder aan de verplichte moederschapsrust te raken. De flexibilisering van de opnamemogelijkheden van de postnatale rust kan bijdragen tot een betere combinatie werk en gezin vanaf de geboorte van een kind. We hopen dat dit wetsvoorstel tevens de mogelijke negatieve impact vermindert van de kansen op de arbeidsmarkt voor zwangere vrouwen. Het is voor werkgevers vandaag niet altijd een evidente opdracht om het werk gedurende de voltijdse afwezigheid van de werknemster tijdens de zwangerschapsrust te organiseren. Zeker bij werkgevers met weinig werknemers is dit vaak een moeilijke oefening. Bovendien kan een zwangerschap een negatieve impact hebben op de carrièrekansen van vrouwen. Zo blijkt uit onderzoek dat vrouwen veel vaker deeltijds werken dan mannen. De zorg voor de kinderen is hierbij vaak het motief. Uit onderzoek blijkt dat de extra zorgtaken die vrouwen voor hun rekening nemen een negatieve impact hebben op hun carrièrekansen en het daarbij behorende loon.² De combinatie van de recente uitbreiding van het vaderschapsverlof en de flexibele opnamevorm van de moederschapsrust waarin dit wetsvoorstel voorziet, kunnen een bijdrage leveren aan de betere verdeling van de zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Een betere verdeling van de zorgtaken kan vervolgens leiden tot

² EQUAL PAY DAY: 24 MAART 2022, Zijkant, 21/03/2022 www.zij-kant.be.

² EQUAL PAY DAY: 24 MAART 2022, Zijkant, 21/03/2022 www.zij-kant.be.

parentales entre les hommes et les femmes. Celle-ci pourra ensuite accroître les possibilités de carrière des femmes et réduire l'écart salarial dans notre pays.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Cet article vise à apporter plusieurs modifications à l'alinéa 3 de l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.³

Le 1° a pour conséquence qu'en cas de naissance prématurée, la mère pourra convertir les sept jours de repos prénatal obligatoires en repos postnatal. Actuellement, les jours durant lesquels la mère a travaillé pendant la période de sept jours précédant la date de son accouchement sont déduits du repos postnatal.

Le 2° supprime la condition d'une prolongation minimale de deux semaines du repos de maternité postnatal pour pouvoir convertir une partie du repos prénatal en jours de congé de repos postnatal. Cette disposition crée un obstacle inutile limitant la flexibilité dans la prise des semaines de repos postnatal. Cette modification de la loi permet de convertir toute prolongation du repos postnatal en jours de congé de repos postnatal.

Le 3° prévoit que cinq semaines de la prolongation de la période de repos postnatal, au lieu de deux, peuvent être converties en jours de congé de repos postnatal. Cette extension permettra dans la majorité des cas à la travailleuse de prendre l'intégralité de la prolongation de la période de repos postnatal de manière flexible.

Le 4° porte de huit à vingt-cinq semaines la période au cours de laquelle les jours de congé de repos postnatal doivent être pris. Dès lors que le nombre de semaines de repos postnatal pouvant être converties en jours de congé augmente, il convient d'allonger également la période durant laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

meer carrièrekansen voor vrouwen en tot een verkleining van de loonkloof in ons land.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELN

Artikel 2

Dit artikel beoogt verschillende wijzigingen aan artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.³

De bepaling onder 1° zorgt ervoor dat de moeder de verplichte zeven dagen prenatale rust in geval van een vroeggeboorte kan omzetten in postnatale rust. Momenteel worden de dagen waarop de moeder werkte tijdens de periode van zeven dagen voor de effectieve bevalling in mindering gebracht van de postnatale rust.

De bepaling onder 2° schrapt de voorwaarde van een minimale verlenging van de postnatale moederschapsrust met twee weken om een gedeelte van de prenatale rust te kunnen omzetten in verlofdagen van postnatale rust. Deze bepaling creëert een onnodige drempel voor het flexibel opnemen van de weken postnatale rust. Elke verlenging van de postnatale rust kan dankzij deze wetswijziging omgezet worden in verlofdagen van postnatale rust.

De bepaling onder 3° zorgt ervoor dat er vijf in plaats van twee weken van de verlenging van de postnatale rust omgezet kunnen worden in postnatale verlofdagen. Door deze uitbreiding kan in de meeste gevallen de volledige verlenging van de postnatale rust flexibel worden opgenomen door de werkneemster.

De bepaling onder 4° verlengt de periode waarbinnen de postnatale verlofdagen moeten worden opgenomen van acht naar vijftientig weken. Aangezien het aantal weken postnatale rust dat kan omgezet worden in verlofdagen wordt verhoogd, moet ook de toegestane opnameperiode worden verlengd.

Nahima LANJRI (CD&V)
Nathalie MUYLLE (CD&V)

³ Loi du 16 mars 1971 sur le travail, publiée au *Moniteur belge* le 30 mars 1971.

³ Arbeidswet van 16 maart 1971, bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad* op 30 maart 1971.

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans l'article 39, alinéa 3, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, modifié en dernier lieu par la loi du 22 décembre 2008, les modifications suivantes sont apportées:

1° la phrase "Cette période est, en cas de naissance prématurée, réduite du nombre de jours pendant lesquels elle a travaillé au cours de la période de sept jours qui précèdent l'accouchement." est abrogée;

2° les mots "d'au moins deux semaines" sont abrogés;

3° le mot "deux" est remplacé par le mot "cinq";

4° le mot "huit" est remplacé par le mot "vingt-cinq".

28 mars 2022

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In artikel 39, derde lid, van de arbeidswet van 16 maart 1971, laatstelijk gewijzigd bij de wet van 22 december 2008, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° de zin "Deze periode wordt, bij vroeggeboorte, verminderd met de dagen waarop arbeid verricht werd tijdens de periode van zeven dagen die de bevalling voorafging" wordt opgeheven;

2° de woorden "met ten minste twee weken" worden opgeheven;

3° het woord "twee" wordt vervangen door het woord "vijf";

4° het woord "acht" wordt vervangen door het woord "vijfentwintig".

28 maart 2022

Nahima LANJRI (CD&V)
Nathalie MUYLLE (CD&V)